



LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

Les employeurs publics qui veulent accueillir des apprentis doivent obtenir un agrément délivré par le préfet du département du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. Contrairement au secteur privé où c'est l'entreprise qui est agréée, l'agrément pour le secteur public est donné pour chaque tuteur, dénommé maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit exercer depuis au moins trois années des fonctions professionnelles en relation avec la qualification visée par l'apprenti et dont le diplôme ou le titre atteste une qualification au moins équivalente à celle du diplôme ou titre préparé par l'apprenti. Un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au maximum deux apprentis, plus un apprenti dont le contrat a été prolongé.

L'AGREMENT DES MAITRES D'APPRENTISSAGE

L'agrément est accordé si l'équipement du service, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont satisfaisantes et si le maître d'apprentissage présente les garanties de moralité et de compétences professionnelles requises.

Le dossier de demande d'agrément ¹ doit donc préciser :

- le nom de la personne morale de l'employeur,
- le(s) nom(s), la(les) qualification(s) professionnelle(s) et la durée d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé,
- les diplômes et titres susceptibles d'être préparés par l'apprenti,
- les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ainsi que l'équipement du service et la nature des techniques utilisées,
- le cas échéant, le nombre et la qualification professionnelle des maîtres d'apprentissage déjà agréés.

La demande d'agrément est accompagnée le cas échéant de l'avis du comité technique paritaire ou de l'instance représentative des personnels compétente en matière d'organisation et de fonctionnement des services² (un avis défavorable ou réservé doit être motivé, afin d'éclairer la décision du Préfet).

La décision préfectorale intervient au plus tard dans un délai d'un mois. Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant la saisine de l'autorité compétente, l'avis est réputé favorable. Toute décision de refus d'agrément doit être motivée.

L'agrément d'un maître d'apprentissage est valable pour une durée maximale de 5 ans.

L'INSCRIPTION DE L'APPRENTI DANS UN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS

L'employeur a l'obligation d'inscrire l'apprenti au centre de formation d'apprentis (CFA). Il appartient donc à l'employeur de prendre l'attache du CFA pour connaître la date de début de la formation, sa durée et la date de passage d'examen. La durée de formation en centre ne peut être inférieure à 400 heures par an.

Il existe une multitude de CFA, dans lesquels il est possible de se former à presque tous les métiers, ainsi que des CFA spécialisés pour personnes handicapées. Pour disposer de la liste des CFA, il convient de s'adresser

¹ Il n'existe pas de formulaire type de demande d'agrément. Toutefois, il est à noter que certaines préfectures disposent de leur propre formulaire.

² Pour les collectivités locales, le recours à l'apprentissage doit faire l'objet d'une délibération, qui en fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le nombre maximum de contrats d'apprentissage en cours simultanément dans la collectivité, et en autorise la signature par l'exécutif.





aux services du Conseil régional, des services académiques de l'inspection de l'apprentissage au sein de chaque rectorat ou des services de la DDTEFP.

L'apprenti doit être inscrit en CFA avant son embauche ; le contrat d'apprentissage faisant l'objet d'un visa du directeur du CFA.

L'ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'agrément doit être obtenu avant l'envoi du contrat d'apprentissage pour enregistrement.

Le contrat doit être dûment renseigné et signé par l'employeur et l'apprenti. Il est adressé pour enregistrement, accompagné de la fiche d'aptitude médicale de l'apprenti et de l'agrément du maître d'apprentissage, à la Direction départementale du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'exécution du contrat.

Il doit y parvenir au plus tard un mois après la date de début de l'apprentissage.

La DDTEFP vérifie la conformité du contrat d'apprentissage afin de procéder à son enregistrement. Il peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la législation. Le cas échéant, le contrat d'apprentissage devient un contrat de droit commun. Faute de décision de refus d'enregistrement dans le délai de 15 jours, l'enregistrement est de droit.

LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE

La déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'URSSAF est obligatoire pour les apprentis. Elle s'effectue par courrier, sur minitel ou via internet (www.due.fr) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé. La DUE permet également l'immatriculation de l'apprenti à la caisse de sécurité sociale.

LES DEMANDES D'AIDES DU FIPHFP

L'employeur pourra solliciter les aides du FIPHFP au bénéfice de l'apprenti handicapé, lorsque l'embauche de ce dernier est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage (*cf. lettre d'information du FIPHFP sur les aides en matière d'apprentissage*).

RECAPITULATIF DES FORMALITES ET DEMARCHES A EFFECTUER A COMPTER DU MOIS DE MARS

1^{ère} phase : avant l'embauche de l'apprenti

- identification des possibilités d'accueil d'apprentis handicapés (postes confiés) et du(des) maître(s) d'apprentissage,
- vérification de formations correspondantes aux emplois ouverts auprès des CFA,
- lancement de la procédure de recrutement d'apprentis (rédaction et dépôt d'une offre d'emploi...). Le réseau Cap Emploi peut également accompagner les employeurs publics dans cette démarche,
- dépôt de la demande d'agrément auprès de la préfecture du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

2^{ème} phase : avant le début de l'apprentissage

- inscription de l'apprenti au CFA,
- passage d'une visite médicale à l'apprenti,
- constitution du dossier administratif relatif au contrat,
- envoi de la déclaration unique d'embauche au plus tôt 8 jours avant l'embauche,
- transmission du dossier complet au service d'enregistrement de la DDTEFP.



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire